

**Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah
(BKPPD) dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil
di Kabupaten Luwu Timur**

Irwan Taslim (Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)

Andi Samsu Alam (Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)

Mulyadi (Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)

Email: irwan.taslim1@yahoo.com

Abstract

The Research as a purpose to know the role of Board of Employment, Education and Training of Regional Services in Rekrutment of Official Servant process implementation the rekrutment of official servant in the East Luwu Regency and influence factors. The type of research is Qualitatif Deskriptive. The aggregation data techniques is primer data and secondary data. Primer data get of interviews intensive to ask the informant selection and direct observation, whereas secondary data get of reading books agree with the research. Analysis data uses Qualitative Analysis techniques supported qualitative data get of method reduction data, display data, and conclusion. Result the research indicate the role of Board of Employment, Education and Training of Regional Services in Rekrutment of Official Servant on East Luwu Regency in the process start from planning through formation decision and notificate formation then implementation through registration phase, screening and satisfy the examiners till monitoring results rekrutment play role is good. And influences factor the role its in internal factors are the Human Resources and the time examination whereas external factor is Political Intervention.

Keywords: *rekrutmen, formation, evaluation, human resources.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dalam proses pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Luwu Timur dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tipe penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diambil lewat wawancara dengan intensif dengan langsung bertanya kepada informan yang sudah dipilih dan observasi langsung, sedangkan data sekunder diambil dari bahan bacaan yang sesuai dengan penelitian. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis kualitatif yang ditunjang dengan data kualitatif yang diambil dengan cara mereduksi data, lalu display data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) dalam rekrutmen pegawai negeri sipil di Kabupaten Luwu Timur dalam proses mulai dari perencanaan yang lewat penetapan formasi dan pengumuman formasi kemudian pelaksanaan yang melalui tahapan pendaftaran atau seleksi berkas, penyaringan atau test dan pengumuman kelulusan sampai pada pengawasan/evaluasi kelulusan berperan dengan baik. Adapun faktor yang mempengaruhi peranannya yaitu secara internal dari Sumber Daya Manusia dan Waktu Ujian sedangkan secara eksternal dalam hal politik.

Kata kunci: *rekrutmen, formasi, evaluasi, sumber daya manusia.*

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Negara merupakan lembaga yang menyelenggarakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mencakup perencanaan, pengembangan sumber daya Pegawai Negeri Sipil dan administrasi kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, mendukung perumusan kebijaksanaan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, serta memberikan bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Sesuai dengan pasal 3 ayat(1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Menurut Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mengatakan bahwa penerimaan pegawai negeri sipil sesuai dengan prosedur yang ditetapkan di Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) nomor 30 tahun 2007, ada empat tahapan secara garis besar . dimulai dari perencanaan dan persiapan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi. Selanjutnya menurut Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur sendiri dalam hal tahapan pelaksanaannya mempunyai dua tahapan ujian. Ujian Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan Tes Kompetensi Bidang (TKB). Sesuai dengan Peraturan Kepala (Perka) BKN nomor 30 tahun 2007 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan PNS . dalam penerapannya disebutkan bahwa Tes Kompetensi Dasar (TKD) meliputi ujian tentang ujian Pengetahuan Umum seperti wawasan nasional dan regional, maupun internasional, kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif,

kemampuan penalaran, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat berprestasi, integritas dan inisiatif. sedangkan Tes Kompetensi Bidang (TKB) disesuaikan dengan formasi jabatan, untuk itulah menurut Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Luwu Timur Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Luwu Timur sangat penting. Dalam undang-undang 32 tahun 2004 yang direvisi menjadi UU no.12 tahun 2008 tentang pemerintahan daerah yang dengan tegas menjamin otonomi yang luas kepada setiap daerah di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia khususnya untuk wilayah kabupaten/kota. dalam UU no 12 tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah pasal 129 disebutkan bahwa "Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah".

Dalam UU no. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian pasal 34 A ayat (2) disebutkan Badan Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah.". Dalam Perkembangan Kabupaten Luwu Timur yang sangat pesat menurut data diambil dari Badan Pusat Statistik tahun 2009 jumlah penduduk kabupaten Luwu Timur yaitu 242.335 orang. menuntut adanya sebuah sistem penerimaan pegawai yang memadai untuk menghasilkan para pengabdian masyarakat yang profesional, jujur adil dan merata karena sesuai dengan misi Kabupaten Luwu Timur yaitu Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang sebaik-baiknya. Menurut kepala bagian Perencanaan dan evaluasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah pada tahun 2009, jumlah pelamar mencapai 2000 orang sedangkan yang diambil hanya sekitar 500 orang. Hal ini diperlukan

agar pemerataan Pegawai Negeri Sipil di seluruh wilayah Kabupaten Luwu Timur dapat lebih merata. Data dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, Pelatihan Daerah tahun 2009 menyebutkan bahwa sektor pendidikan salah satunya SD jumlah Pegawai Negeri Sipilnya sebanyak 1026 orang sedangkan yang sedikit ada di Puskesmas Tomini hanya 3 orang. Menurut Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur menganggap bahwa hasil rekrutmen Pegawai Negeri Sipil baik karena dilakukan penyarangan yang ketat dengan dua kali tahapan ujian. Sedangkan di lain pihak, kalangan lain menganggap bahwa terdapat masalah diantaranya ujian Tes Kompetensi Bidang yang dilaksanakan, tidak sesuai dengan bidang ilmunya, kemudian penempatan Pegawai Negeri Sipil di instansi pemerintah atau sekolah masih belum tepat lalu, adanya agenda pemilukada Calon Bupati dan Wakil Bupati di kabupaten Luwu Timur yang bisa mempengaruhi kualitas Pegawai Negeri Sipil yang dihasilkan. Maka dari itu, Fokus penelitian penulis yaitu hasil dari rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di tahun 2009. Penulis sengaja mengambil rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di tahun tersebut karena dalam sistem rekrutmen yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Luwu Timur, terdapat tes ujian selain ujian tertulis yaitu Tes Kompetensi Bidang atau yang disingkat TKB dan merupakan Kabupaten di Sulawesi Selatan yang memakai dua sistem rekrutmen. Selain itu, penulis sengaja mengambil di Tahun 2009, karena pada tahun tersebut Pemilu Legislatif dan Pemilu eksekutif untuk memilih Bupati dan Wakil Bupati periode 2009-2014 . menurut penulis hal ini juga mempengaruhi sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Luwu Timur. Penerapan otonomi daerah yang dilaksanakan di tiap daerah menuntut transparansi kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah termasuk dalam penerimaan pegawai dalam hal ini Ba-

dan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur.

Hal ini menjadi tolak ukur perkembangan suatu daerah selain sumber daya alam yang dimiliki oleh daerah. Jika dalam penerimaan pegawai negeri sipil masih terdapat masalah, maka kualitas pelayanan kepada masyarakat di daerah menjadi terhambat, sehingga peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah sangat diperlukan dalam proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil.

Berangkat dari itulah penulis tertarik untuk memilih judul "Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Luwu Timur"

METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis mempergunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu dengan fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian di lapangan (Sugiyono;2006: 240) Secara harfiah penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi atau kejadian-kejadian. Dalam arti bahwa penelitian deskripsi adalah akumulasi data dasar dalam cara-cara deskriptif semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, men-test, membuat ramalan atau mendapatkan makna dan implikasi walaupun penelitian yang bertujuan untuk menemukan hal-hal tersebut dapat mencakup penelitian deskriptif.

Dengan demikian hakikat dari penelitian mengupayakan pemecahan masalah dengan menggambarkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang ada berdasarkan fakta yang ditemukan, tanpa perlu melakukan pengujian hipotesis ter-

hadap fenomena yang didapat selama melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur

Dari hasil penelitian selama dua bulan, penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kabupaten Luwu Timur. Penulis memfokuskan penelitian di Kecamatan Malili. Karena akses ke kantor-kantor termasuk kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah lebih mudah. Fokus penelitian penulis yaitu hasil dari rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di tahun 2009. Penulis sengaja mengambil rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di tahun tersebut karena dalam sistem rekrutmen yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Luwu Timur, terdapat tes ujian selain ujian tertulis yaitu Tes Kompetensi Bidang atau yang disingkat TKB dan merupakan Kabupaten di Sulawesi Selatan yang memakai dua sistem rekrutmen. Selain itu, penulis sengaja mengambil di Tahun 2009, karena pada tahun tersebut Pemilu Legislatif dan Pemilu eksekutif untuk memilih Bupati dan Wakil Bupati periode 2009-2014. Menurut penulis hal ini juga mempengaruhi sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitian yang penulis lakukan, penulis mewawancarai 20 orang informan. Terdiri dari tenaga pendidik 4 orang, 2 orang Tenaga Honorer yang bekerja di kantor desa, tenaga medis 2 orang, tenaga yang bekerja di kantor pemerintahan 2 orang yang menjadi panitia penerimaan Pegawai Negeri Sipil, tokoh masyarakat sebanyak 3 orang, CPNS yang tidak lolos 5 orang dan 2 orang pejabat yang bekerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) yaitu kepala Badan dan kepala bidang perencanaan kepegawaian. Dalam wawancara, penulis

mengajukan pertanyaan tentang peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur dan faktor yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur.

- a. Perencanaan dalam hal penetapan formasi dan pengumuman formasi
- Penetapan Formasi

Dalam Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah terdapat Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Kepegawaian. Adapun Tugas dari Kepala sub bagian Perencanaan Pegawai yaitu; a) Mempersiapkan dan mengolah bahan perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan formasi dan pengadaan pegawai; b) Mengumpulkan bahan penyusunan rencana formasi dan pengadaan pegawai; c) Menyusun rencana pelaksanaan program dan kegiatan di bidang formasi dan pengadaan pegawai sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas; d) Membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan program dan kegiatan di bidang formasi dan pengadaan pegawai; e) Melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan program dan kegiatan di bidang formasi dan pengadaan pegawai; f) Memberikan petunjuk, mengawasi dan membimbing bawahan dalam pelaksanaan tugas di bidang formasi dan pengadaan pegawai; g) Melaksanakan evaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan Sub Bidang; h) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan; i) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Kepala Bidang.

Dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dalam pasal 15 tentang formasi dikatakan bahwa:

- Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi

- Formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah nomor 54 tahun 2003 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil pasal 3 yaitu: 1) Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara setelah mendapat pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara. 2) Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaran ditetapkan oleh Kepala Daerah masing-masing setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, berdasarkan pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara. 3) Penetapan dan persetujuan formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilakukan berdasarkan usul dari :

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat;
- dan b. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur.”

Dalam penjelasan dari Peraturan Pemerintah pasal 3 ayat 3 disebutkan tentang formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah itu usul pengajuan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota yang bersangkutan kepada Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara melalui Gubernur selaku wakil Pemerintah.

Menurut kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Kepegawaian Daerah Luwu Timur yang penulis temui dikantornya mengatakan bahwa:

“Dalam perencanaan yang dilakukan oleh BKPPD terutama dalam hal formasi pada awalnya kami selaku yang bertanggung jawab dalam pengadaan PNS di daerah mengirimkan informasi kepada SKPD yang membutuhkan Pegawai Negeri Sipil, kemudian kami menyampaikan formasi itu ke Pejabat Pembina Kepegawaian yaitu Bupati ke Gubernur selaku wakil Pemerintah , lalu setelah ada hasil yang diberikan dari Kemenpan dan Kepala BKN, disampaikanlah ke Gubernur selaku wakil Pemerintah kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah/kota yaitu Bupati, lalu kami berkoordinasi dengan Bupati dan Ketua DPRD Luwu Timur untuk menganggarkan dalam APBD 2009.”(wawancara tanggal 21 November 2011)

Hal yang sama disampaikan oleh Kepala Bagian Perencanaan dan Evaluasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Luwu Timur yang penulis temui di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur. beliau menyatakan bahwa:

“dalam perencanaan yang kami lakukan, setelah mengirimkan formasi ke Kemenpan lewat Gubernur kemudian berkoordinasi dengan Bupati dan Ketua DPRD untuk menganggarkan dalam APBD 2009, maka kami yang bekerja dalam bentuk operasional membentuk tim yang sudah di SK kan oleh Ketua Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah. Lalu setelah itu kami yang sudah ditunjuk dalam tim selanjutnya mengumumkan Formasi yang dibutuhkan lewat media massa dan papan pengumuman dan melalui internet.”(Wawancara tanggal 22 November 2011).

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 4 disebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian membuat perencanaan pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Lalu, pasal 5 disebutkan di ayat 1 yaitu

lowongan Pegawai Negeri Sipil diumumkan seluas-luasnya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Namun, terkait dalam hal formasi, Kepala Bagian Perencanaan dan Evaluasi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mengatakan bahwa:

“Dalam hal formasi, kami juga terkendala masalah formasi yang kami butuhkan, ada satu formasi yang kami butuhkan namun tidak ada pelamar yang mempunyai keilmuan itu jadi kami terpaksa mengalihkan ke dalam formasi lain dengan bersurat kepada Kemenpan melalui Kepala BKN. pada saat penerimaan di tahun 2009, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diterima yaitu sebanyak 459 orang sedangkan tahun 2010 sebanyak 242 orang. jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada sekitar 4.158 orang. sebenarnya, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ideal itu berjumlah sekitar 6.000 orang Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kabupaten Luwu Timur.”(wawancara tanggal 22 November 2011)

Dalam Perka BKN nomor 30 tahun 2007 point 7b mengatakan bahwa : “pengumuman penerimaan CPNS paling kurang memuat persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, alamat lamaran, ditujukan kepada PPK instansi yang bersangkutan”. Selanjutnya, dalam peraturan yang sama, dalam hal pengumuman formasi huruf f disebutkan bahwa pengumuman harus menggunakan media yang mudah diketahui masyarakat luas, antara lain media elektronik (televisi, radio, internet), media cetak, papan pengumuman dan/atau bentuk lain yang memungkinkan. Kemudian penulis mewawancarai CPNS yang sudah bekerja di salah satu instansi pemerintah yang berasal dari tenaga Pendidik (Guru) mengatakan bahwa:

“dalam hal pengumuman formasi, Peran BKPPD dalam hal ini panitia sudah sesuai dengan harapan kami, mereka memberi kejelasan soal informasi formasi yang kami

butuhkan dengan memberi Contact Person dalam pengumumannya”(Wawancara 24 November 2011)

- Pengumuman Formasi

Adapun terkait dalam hal pengumuman formasi, tenaga pendidik (SD) yang lulus menambahkan bahwa:

“memang formasi yang diumumkan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, akan tetapi teman saya yang bekerja disini (SD), menimba ilmu di Perguruan Tinggi yang keilmuannya dipakai di SMA. Jadi keilmuannya terbatas karena tidak sesuai dengan penempatan dirinya”(Wawancara tanggal 29 November 2011).

Dari pernyataan di atas dalam masalah penetapan formasi dan pengumumannya, sudah dilakukan dengan baik, meskipun dalam penentuan formasi, masih ada yang tidak mempunyai pelamar dan juga penempatan pelamar yang belum sesuai dengan keilmuannya.

b. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan, terdapat beberapa tahapan antara lain : pendaftaran atau seleksi berkas, penyaringan atau test dan pengumuman kelulusan.

- Pendaftaran atau seleksi berkas

Sesuai dengan Perka BKN 30 tahun 2007, dalam tahapan pendaftaran atau seleksi berkas terdapat persyaratan antara lain :

- 1) Setiap lamaran harus ditulis tangan dengan tinta hitam dan ditandatangani oleh pelamar sendiri, ditujukan kepada PPK
- 2) Dalam lamaran harus menyebutkan jabatan yang akan dilamar
- 3) Penerimaan lamaran dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman
- 4) Untuk memudahkan pelayanan dan menghindari interaksi langsung antara

- pelamar CPNS dengan tim seleksi, maka lamaran disampaikan melalui jasa pos
- 5) Untuk memudahkan penerimaan lamaran, tempat penerimaan lamaran diatur sesuai dengan jenis tenaga dan jenjang pendidikan yang dilamar
 - 6) Setiap instansi Pusat dan Daerah wajib mengakomodasi pelamar penyandang cacat sesuai dengan tingkat dan jenis kecacatannya serta jabatan atau tugas yang akan didudukinya
 - 7) Khusus bagi lulusan terbaik dengan predikat paling kurang cumlaude dari perguruan tinggi negeri atau swasta yang terakreditasi dengan peringkat A, untuk mendapat perhatian khusus dalam penerimaan CPNS
 - 8) Pemeriksaan kelengkapan berkas lamaran dilakukan sesuai dengan syarat yang ditentukan
 - 9) Pemilahan berkas lamaran yang memenuhi syarat dan yang tidak memenuhi syarat serta berkas yang belum lengkap diberi tanda/ kode yang berbeda
 - 10) Berkas lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan dengan memberikan alasan pengembaliannya
 - 11) Berkas lamaran yang tidak lengkap, diberitahukan kepada yang bersangkutan untuk dilengkapi dengan batas waktu sebelum ujian
 - 12) Lamaran yang memenuhi syarat administrasi disusun dalam satu daftar nominatif sebagai bahan pengendalian administrasi dan pemberian tanda peserta ujian
- Meskipun prosedur seleksi berkas sudah dilaksanakan akan tetapi masih ada kekurangan yang ada di lapangan. Salah satunya adanya perlakuan yang tidak adil yang dilakukan oleh panitia kepada pelamar yang mendaftar yaitu dengan mendahulukan keluarga dibanding orang lain. padahal Perka BKN nomor 30 tahun 2007 sudah menetapkan tujuan untuk tidak melakukan

Nepotisme dalam pengadaan CPNS. Penulis mewawancarai salah seorang CPNS yang tidak lolos mengatakan bahwa:

“pada saat saya mendaftar ada salah seorang pelamar yang mempunyai keluarga dari salah seorang panitia tersebut terlihat melayani dengan baik pelamar tersebut. perlakuan ini tidak diberikan kepada saya. Yah begitulah kalau kita tidak punya keluarga di dalam, agak sulit untuk dapat dilayani dengan baik”(wawancara tanggal 27 November 2011)

Kemudian penulis mencoba mewawancarai panitia penerimaan berkas CPNS tahun 2009 terkait dengan keluhan CPNS yang mendaftar, dia mengemukakan bahwa :

“dalam penerimaan berkas CPNS pada saat CPNS mendaftar, memang ada salah seorang panitia yang mempunyai keluarga yang mendaftar, kami berusaha untuk menasehati agar memberikan pelayanan baik pula kepada orang lain, akhirnya dia melayani dengan baik.”(wawancara tanggal 28 November 2011)

Untuk mendapatkan informasi lebih lanjut terkait pendaftaran atau seleksi berkas, penulis menemui salah seorang panitia penerimaan berkas CPNS tahun 2009. Dalam penerimaan berkas yang dilaksanakan oleh panitia, berkas peserta langsung di masukkan di loket yang tersedia. Meskipun dalam Perka BKN nomor 30 tahun 2007 soal pengiriman berkas peserta lewat jalur pos, namun pada saat penerimaan berkas pelamar, panitia menerima langsung dari pelamar. seorang panitia penerimaan Berkas CPNS tahun 2009 menuturkan bahwa: “kami menerima berkas dari peserta langsung. Ini kami lakukan, ketika ada berkas peserta yang kurang, dapat kami beritahukan untuk melengkapinya” (wawancara tanggal 28 November 2011).

- Penyaringan atau test

Kemudian dalam tahapan penyaringan atau test, dalam Perka BKN nomor 30 tahun 2007 dalam pelaksanaan test ada beberapa yang harus diperhatikan yaitu :

- a) TKD harus diikuti oleh seluruh peserta. Dalam hal instansi, melaksanakan ujian TKB pada pelaksanaannya dapat dilakukan bersamaan dengan ujian TKD
 - b) Bagi instansi yang membutuhkan tambahan ujian khusus, dapat melakukan tes keahlian atau keterampilan tertentu
 - c) Tempat ujian bagi penyandang cacat dipisahkan dengan pelamar lainnya
 - d) Dalam pelaksanaan ujian harus dijamin ketertiban dan keamanan
 - e) Tanda peserta ujian dicocokkan dengan daftar hadir, data peserta, dan orang yang bersangkutan. Peserta ujian yang identitasnya tidak sesuai dengan data peserta, dinyatakan batal
 - f) Pembukaan amplop naskah ujian, dan pembagian naskah soal ujian beserta formulir LJK kepada peserta ujian, harus dilakukan dihadapan peserta dan dapat disaksikan oleh pihak keamanan
 - g) Sub Tim Pelaksanaan Ujian wajib membacakan tata tertib kepada peserta
- Dalam tahapan pelaksanaan ujian salah satunya yaitu tugas dari sub Tim pelaksanaan ujian adalah membacakan tata tertib pelaksanaan ujian kepada peserta serta dalam pelaksanaan ujian menjaga ketertiban dan keamanan selama ujian berlangsung. Akan tetapi, dalam kenyataannya ada sikap tidak menaati peraturan oleh panitia sendiri yang didapati oleh seorang Panitia lain yang bertugas di ruang ujian padahal tata tertib ujian sudah dibacakan, panitia ini mengemukakan Bahwa:
- “waktu saya menjalani ujian test tertulis, di sebuah sekolah, dalam ruangan saya, salah seorang petugas tidak ketat dalam mengawasi para peserta. Sehingga ada salah seorang peserta leluasa mengaktifkan handphone pada saat ujian dilaksanakan.”(Wawancara tanggal 29 November 2011).
- Kemudian penulis menemui panitia lainnya yang menjadi pengawas waktu penerimaan

CPNS tahun 2009 yang lalu mengemukakan bahwa:

“kami selaku panitia sudah diberikan arahan untuk mengawasi secara ketat pada saat ujian dilaksanakan. Akan tetapi pada kenyataannya, masih ada panitia yang tidak mematuhi itu. Kami tidak enak menegurnya jangan sampai dia dihukum oleh atasan. Maka kami hanya menerapkan peraturan itu di ruangan kami bertugas ”(wawancara tanggal 30 November 2011)

Terkait masalah yang ada pada saat ujian dilaksanakan, adanya keluhan dari peserta soal test kompetensi Bidang yang sesuai dengan Perka BKN nomor 30 tahun 2007 soal Test Kompetensi Bidang (TKB) dikemukakan bahwa materi soal Test Kompetensi Bidang (TKB) harus disesuaikan dengan formasi jabatan atau pekerjaan. Dengan demikian, materi soal TKB untuk jabatan satu dengan yang lainnya berbeda. Masalahnya, Test Kompetensi Bidang (TKB) untuk tenaga medis dengan tenaga lain yang mempunyai keilmuan yang berbeda (kecuali guru karena tenaga pendidik TKBnya itu dengan test mengajar), itu sama yaitu Test mengoperasikan komputer yang tidak sesuai dengan keilmuan dari Tenaga kesehatan ini. salah seorang PNS yang sudah bekerja sebagai tenaga Medis mengemukakan waktu dia menjalani test ini bahwa:

“pada saat saya menjalani ujian test Kompetensi bidang setelah test Kompetensi Dasar, saya merasa ujian test kompetensi bidang tidak sesuai dengan keilmuan saya. Saya kuliah dalam bidang kesehatan malah saya disuruh mengoperasikan komputer, menurut saya tidak ada kaitan antara keilmuan saya dengan test tersebut.”(wawancara tanggal 1 Desember 2011)

Hal yang serupa dikemukakan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang penulis temui di kantornya. Beliau mengatakan bahwa:

“Dalam test yang kami lakukan, ada dua kali tahapan yang kami lakukan yaitu Test Kompetensi Dasar dan Test Kompetensi Bidang. Untuk Test Kompetensi Bidang, kami pertama kali menerapkannya. Ada kendala yang kami hadapi terutama dalam bidang kesehatan yaitu kami hanya mengetes para peserta dengan mengoperasikan komputer. Alasannya karena kami terbatas dalam anggaran untuk tim penguji yang didatangkan dari Makassar.”(Wawancara tanggal 2 Desember 2011).

Adanya keluhan tentang Test Kompetensi Bidang karena terkendala masalah anggaran untuk mendatangkan tim penguji. Jadi untuk mengatasinya, diberikan test mengoperasikan komputer.

- Pengumuman Kelulusan

Dalam pengumuman kelulusan, peranan dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah kabupaten Luwu Timur sesuai dengan Perka BKN nomor 30 tahun 2007 tentang pedoman pengadaan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa dalam pengumuman kelulusan ada beberapa tahapan yaitu :

1) PPK setelah menerima daftar ranking nilai peserta ujian dari Tim Pengadaan CPNS, menetapkan nama pelamar, nomor peserta ujian, dan tanggal lahirnya , serta nilai yang dinyatakan lulus dan yang diterima dari urutan nilai tertinggi berdasarkan pengolahan lembar LJK (Lembar Jawaban Komputer) sesuai dengan jumlah lowongan formasi yang telah ditetapkan oleh Men PAN bagi instansi pusat bagi instansi pusat dan PPK setelah mendapat persetujuan Men PAN bagi instansi daerah

2) Dalam hal pelamar CPNS akan ditempatkan pada pekerjaan yang sifatnya memerlukan keahlian atau keterampilan maka PPK instansi dapat mengadakan ujian khusus keahlian atau keterampilan yang dilakukan secara praktik dan penilaiannya harus terukur dan objektif

3) Peserta ujian sebagaimana tersebut pada huruf b, harus ditentukan berdasarkan peringkat nilai akumulasi tertinggi dari hasil ujian penerimaan CPNS dan jumlahnya paling banyak 2 (dua) kali dari jumlah alokasi lowongan formasi sesuai dengan kualifikasi yang tersedia

4) Dalam hal instansi melakukan ujian keahlian atau keterampilan yang bersifat khusus, maka dalam penentuan kelulusan dan yang diterima harus memprioritaskan nilai tertinggi pada saat ujian keahlian atau keterampilan

5) PPK atau pejabat yang lain yang ditunjuk, mengumumkan nama pelamar, tanggal lahir, nomor ujian dan jenis jabatan yang dinyatakan lulus dan yang diterima berdasarkan penetapan oleh PPK sebagaimana tersebut pada nomor 1 atau sebagaimana pada nomor 4 bagi yang melaksanakan ujian keahlian atau keterampilan. Sesuai dengan jumlah kualifikasi formasi yang ditetapkan melalui papan pengumuman, media cetak, media elektronik, dan atau media yang tersedia

Dalam pengumuman kelulusan, panitia mengumumkan kelulusan lewat papan pengumuman dan media surat kabar serta lewat komputer dengan mencantumkan alamat web yang disediakan sehingga mampu diakses dengan mudah. Akan tetapi dalam wawancara yang penulis lakukan terkait pengumuman kelulusan, salah seorang Pegawai Negeri Sipil yang penulis temui menceritakan soal pengumuman kelulusan. Beliau mendapatkan suatu kejanggalan dalam pengumuman kelulusan. Beliau mengatakan bahwa:

“pada saat pengumuman kelulusan, saya mendapati ada beberapa orang pelamar yang pada saat memasukkan berkas, berkasnya ditolak karena tidak lengkap, itu hari karena hari terakhir jadi apapun berkas yang dimasukkan, tidak diterima oleh panitia, jadi pelamar yang tidak lengkap itu otomatis tidak

lulus, tapi saya mendapati pada saat pengumuman beberapa orang tersebut ternyata lulus. Saya tidak tahu apa karena salah seorang panitia merupakan keluarga dari salah satu diantara mereka.”(wawancara tanggal 5 Desember 2011)

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis menemui panitia penerimaan CPNS tahun 2009 untuk mencari tahu apakah benar bahwa panitia melakukan hal tersebut atau tidak. Dalam wawancara, panitia yang bertugas mengumumkan kelulusan CPNS menyatakan bahwa:

“memang benar, ada beberapa orang yang kurang kelengkapan berkasnya, dan hari itu memang hari terakhir dan tidak lagi diterima. Pada saat tiga puluh menit sebelum tutup, beberapa orang tersebut kembali datang untuk menyerahkan berkasnya. Dan menurut kami berkasnya sudah lengkap. Maka kami mengumumkan pada saat pengumuman. Kami lupa menghapus bahwa nama-nama yang tidak lulus berkas, dan langsung mencantumkan di pengumuman nama yang lulus.”(Wawancara tanggal 8 Desember 2011)

Secara umum dapat dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil tahun 2009 masih terdapat kekurangan diantaranya dalam pendaftaran (seleksi berkas) masih kurangnya pengawasan dari pihak penyelenggara akan panitia yang melakukan penerimaan berkas secara pilih kasih antar pelamar karena adanya keluarga yang mendaftar sehingga keluarga yang didahulukan, dalam hal ujian atau test panitia kurang tegas dalam mengawasi para peserta sehingga adanya peserta yang melanggar peraturan (menyalakan hp) pada saat ujian, dalam pengumuman kelulusan kurang teliti akan pengumuman pelamar yang lulus. Sehingga menimbulkan keresahan bagi pelamar yang lain akan tindakan panitia yang tidak teliti dalam pengumuman.

c. Pengawasan/evaluasi kelulusan

Dalam aturan pengadaan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN)

dalam hal pengangkatan dari Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil, dalam hal pengangkatan maka di dalam PP nomor 11 tahun 2002 pasal 14 ayat 1 dikatakan bahwa Calon Pegawai Negeri yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam jabatan dan pangkat tertentu, apabila:

Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik. Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Telah lulus Pendidikan dan Pelatihan prajabatan. Kemudian PP nomor 11 tahun 2002 pasal 15 dinyatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (1) tetapi karena suatu sebab belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil hanya dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

Terkait dengan hal tersebut dalam penulisan penulis, ada salah seorang tenaga honorer yang mengaku sudah 30 tahun bekerja di kantor desa mengatakan bahwa:

“saya disini sudah bekerja selama 30 tahun, tapi belum terangkat jadi Pegawai Negeri Sipil. Padahal saya sudah kirim berkas berkali-kali ke kantor BKPPD dan mengikuti Diklat namun sampai sekarang belum juga terangkat alasannya tidak lengkap padahal sudah lengkap dan tidak ikut diklat padahal saya ikut. Semestinya mereka (BKPPD) melihat kami ini, karena kami juga agak cemburu dengan Pegawai Negeri Sipil yang baru dua tahun jadi CPNS, malah terangkat cepat. (Wawancara 29 Desember 2011)”.

Kemudian hal yang sama diutarakan oleh salah seorang tenaga pendidik (SD) yang

sudah lulus, soal tenaga honorer, di sekolah yang beliau tempati ada seorang guru yang sudah bekerja selama 30 tahun, namun belum terangkat. Beliau mengatakan bahwa :

“ada guru disini sudah bekerja 30 tahun , tapi belum terangkat jadi Pegawai Negeri Sipil sampai sekarang. Saya melihat BKPPD belum mempunyai SK untuk honorer soal batasan mereka bekerja. (Wawancara 29 November 2011)”

Lalu, penulis mengkonfirmasi hal ini kepada Kepala Sub Bagian Data Pegawai. Beliau mengatakan bahwa:

“masalah honorer, kami selalu mengupayakan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil. Namun , kami terkendala juga dengan data base honorer yang bekerja. Kemudian kami harus menyesuaikan dengan batas masa percobaan bagi CPNS yang lolos. Jadi untuk honorer kadang datanya kami sudah serahkan ke Kemenpan, tapi belum ada sampai sekarang”.(Wawancara tanggal 27 November 2011)

Jika dilihat dalam PP nomor 11 tahun 2002 pasal 15 dikatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil bisa diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil jika bukan karena kesalahan sendiri, maka pegawai Honorer yang sudah bekerja 30 tahun mengabdikan untuk negara punya hak untuk diangkat. Karena prajabatan dan berkas serta kelakuan baik sudah dilakukan. Karena mustahil jika sudah bekerja selama 30 tahun jika tidak berlaku baik atau tidak mengikuti prajabatan maka Calon Pegawai Negeri Sipil akan diberhentikan sesuai PP nomor 11 tahun 2002 pasal 18 ayat 1 (e) dalam bab VI tentang pemberhentian Calon Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan apabila tidak menunjukkan sikap budi pekerti yang tidak baik dan dapat mengganggu lingkungan pekerjaan . akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak tenaga honorer yang sudah lama mengabdikan untuk daerah, tapi belum diangkat menjadi

Pegawai Negeri Sipil. Maka dalam pengawasan atau evaluasi terutama pada Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil, peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah masih ada kekurangan dalam hal belum adanya kejelasan dalam pengangkatan tenaga honorer padahal dalam PP nomor 11 tahun 2002 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 14 ayat (1) tentang masa percobaan seorang honorer sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun. Sehingga tenaga honorer yang sudah bekerja selama 30 tahun belum tentu mendapat Surat Keputusan (SK) pengangkatan menjadi Pegawai negeri Sipil dibanding dengan Pegawai negeri Sipil yang masa percobaan 2 (dua) tahun sudah mendapat Surat keputusan (SK).

Matrik I Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dalam hal Perencanaan, Pelaksanaan, dan Pengawasan

Variabel	Indikator dan penjelasan
Perencanaan	masalah formasi dan pengumumannya, sudah dilakukan dengan baik, meskipun dalam penentuan formasi, masih ada yang tidak mempunyai pelamar dan juga penempatan pelamar yang belum sesuai dengan keilmuannya.
Pelaksanaan	Pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil

	<p>tahun 2009 masih ada kekurangan diantaranya dalam pendaftaran masih kurangnya pengawasan dari pihak penyelenggara akan panitia yang melakukan penerimaan berkas secara pilih kasih antar pelamar karena adanya keluarga yang mendaftar sehingga keluarga yang didahulukan, dalam hal ujian atau test panitia kurang tegas dalam mengawasi para peserta sehingga adanya peserta yang melanggar peraturan (menyalakan hp) pada saat ujian , dalam pengumuman kelulusan kurang teliti akan pengumuman pelamar yang lulus.</p>		<p>honorer</p>
<p>Pengawasan</p>	<p>Dalam pengawasan atau evaluasi terutama pada Calon Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Negeri Sipil, peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah masih kurang dalam hal belum adanya kejelasan dalam pengangkatan tenaga</p>	<p><i>Faktor- faktor yang mempengaruhi Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur</i> - Faktor Internal 1) Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam wawancara yang penulis lakukan, penulis mencoba bertanya tentang faktor apa yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur, maka mereka menjawab Sumber Daya Manusia yang berpengaruh. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mengatakan bahwa: “pada saat penerimaan CPNS tahun 2009, kami melihat adanya faktor Sumber Daya Manusia yang masih terbatas sehingga kami sangat terhambat dalam melakukan pekerjaan saat penerimaan CPNS, sehingga kami juga meminta bantuan kepada SKPD lain untuk membantu.”(wawancara tanggal 21 November 2011). Hal serupa dikemukakan oleh Kepala Bagian Perencanaan dan evaluasi soal Sumber Daya Manusia, beliau mengatakan bahwa: “dalam penerimaan CPNS 2009 kami terkendala masalah Sumber Daya Manusia. Karena jumlah kami terbatas hanya 40 orang. Jadi kami meminta SKPD lain untuk membantu kami pada saat penerimaan”.(Wawancara tanggal 22 November 2011) Dari uraian diatas, faktor yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur adalah Sumber Daya Manusia yang terbatas sehingga dalam melaksanakan kegiatan termasuk Pelaksanaan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil menjadi terhambat. 2) Waktu Ujian Dalam wawancara yang penulis lakukan, faktor internal yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur yaitu waktu</p>	

pelaksanaan ujian yang sangat sempit. Hal ini dikatakan oleh kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur, beliau mengatakan bahwa:

“Selain Sumber Daya Manusia, juga menjadi faktor yang berpengaruh dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil tahun 2009 yaitu waktu ujian yang sangat sempit. Kami melakukan ujian dua tahapan. dan harus menyesuaikan dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh BKN.”(Wawancara 21 November 2011)

Kemudian penulis mewawancarai salah seorang Pegawai Negeri Sipil dari tenaga pendidik (SD). Beliau mengatakan bahwa:

“pada saat saya menjani test Kompetensi Bidang, saya disuruh untuk praktek mengajar, lima menit saya mempraktekkan ternyata waktunya sudah habis. Saya masih ingin melanjutkan, tapi panitia mengatakan waktunya sudah habis.”(Wawancara 29 November 2011)

Penulis lalu mencoba mengkonfirmasi hal ini kepada panitia, salah seorang panitia yang penulis temui mengatakan bahwa:

“dalam Test Kompetensi Bidang, sangat singkat karena banyaknya pelamar yang antri sementara kami harus menyelesaikannya semua dalam satu hari. Kami tidak bisa berbuat apa-apa karena jadwalnya memang seperti itu. Maka untuk meyelesaikan, maka kami mempersingkat saja.”(Wawancara 9 Desember 2011)

Dari uraian diatas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil tahun 2009 yaitu Sumber Daya Manusia dan Waktu ujian.

- Faktor Eksternal

Dalam wawancara penulis, selain adanya faktor internal yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, juga ada faktor eksternal berupa intervensi politik. Intervensi politik yang dimaksud adalah adanya pengaruh dukungan

dalam bentuk suara yang diberikan oleh Pegawai Negeri Sipil, kepada Calon Kepala Daerah. Penulis beranggapan bahwa tahun 2009 merupakan persiapan untuk Pilkada di Kabupaten Luwu Timur di Tahun 2010 dan juga di tahun 2009, merupakan Pemilu Legislatif yang merupakan kendaraan dari calon Kepala Daerah yang akan digunakan dalam Pemilu Pilkada tahun 2010. Penulis mencoba menanyakan sebagaimana pengaruh politik dalam peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah, beliau mengatakan bahwa :

“di Tahun 2009, merupakan Pemilu Legislatif dan persiapan menuju Pemilu Pilkada tahun 2010. Kami di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menganggap bahwa hal ini juga berpengaruh dalam hal rekrutmen Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi dalam nilai atau hasil ujian, kami berkomitmen untuk tidak terpengaruh. Karena terkadang perekrutan Pegawai Negeri Sipil merupakan waktu untuk “balas jasa”.”(Wawancara 21 November 2011)

Kemudian salah seorang tokoh masyarakat juga wartawan salah satu surat kabar mengatakan bahwa:

“tahun 2009 kemarin memang, merupakan salah satu momentum untuk meraih dukungan dari rakyat. Termasuk Pegawai Negeri Sipil. Cuman yang saya dapatkan politik masih bisa mempengaruhi. Salah satu faktanya ada salah seorang tetangga saya, tahun 2004 menjadi pendukung salah satu Calon Kepala Daerah. Maka untuk membalas jasanya, salah seorang anak tetangga saya itu dimasukkan sebagai tenaga honorer di salah satu Sekolah Dasar. Namun ketika tahun 2010 yang lalu, anak tetangga saya dipindahkan ke daerah terpencil dan bahkan Surat Keputusan Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil ditahan. ini kok tiba-tiba.”(wawancara 15 Desember 2011)

Hal serupa penulis temukan saat wawancara yang dilakukan dengan seorang peg-

awai Negeri Sipil yang mengajar di Sekolah Dasar, beliau mengatakan bahwa:

“tahun 2009 yang lalu, memang ada berita yang saya dapat bahwa kepala sekolah Taman Kanak-kanak yang berada di sekolah tempat saya mengajar tiba-tiba di pindahkan. Menurut penuturan tetangganya, karena beliau ini tidak mendukung Calon Bupati yang dulu masih menjabat sebagai Bupati. Kalau masalah pemilu Kepala Daerah, kami Pegawai Negeri Sipil harus tunduk daripada dipindahkan.”(Wawancara 29 November 2011)

Dalam pengamatan penulis, memang Kepala Daerah Luwu Timur ini yang mencalonkan diri menjadi Kepala Daerah adalah keturunan keluarga raja di kabupaten ini. Masih adanya praktek Patron-Client antara Kepala Daerah dan bawahannya masih sangat kental. Meskipun bukan langsung dari Calon Bupati Incumbent tetapi Adanya oknum-oknum yang mendukung calon incumbent yang “memaksa’ para Pegawai Negeri Sipil untuk mendukung dirinya. Salah satu yang penulis dapatkan dari informan mengenai hal ini adalah pemindahan salah seorang kepala sekolah ke tempat terpencil karena mendukung selain calon Bupati incumbent. Ini juga dibenarkan oleh beberapa masyarakat yang bertetangga dengan kepala sekolah tersebut. Meskipun secara tidak langsung kepada Calon Bupati Incumbent ,akan tetapi oknum-oknum pendukungnya ini yang meresahkan Pegawai Negeri Sipil.

Menurut Dr.Eko Prasajo dalam tulisannya tentang Reformasi Kepegawaian (Civil Service Reform) di Indonesia mengatakan bahwa dalam perekrutan Pegawai Negeri Sipil selalu ada kekuatan eksternal yaitu intervensi politik dalam proses rekrutmen. Maka hal ini disebabkan karena birokrasi di Indonesia masih belum terpisah secara total dengan politik . Adanya tekanan politik yang secara eksternal dapat membuat proses rekrutmen terpengaruh. Sehingga dapat membuat kualitas dari Pegawai Negeri Sipil menjadi terpengaruh.hal ini disebabkan ka-

rena patologi yang menjangkiti birokrasi. Menurut Prof.Dr.Sondang P.Siagian, MPA.,(1988) menyatakan bahwa patologi birokrasi diantaranya Indikasi nepotisme dan indikasi mempertahankan status quo... . dalam pemberitaan media menyebutkan bahwa adanya Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti kampanye dari salah seorang calon bupati merupakan satu bentuk kelemahan daripada peranan dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Seharusnya kita mengetahui dengan seksama akan aturan yang ada dan diharapkan diketahui oleh semua Pegawai Negeri Sipil termasuk para pejabat yang bekerja dilingkup Pemerintah daerah. Selanjutnya, menurut Iqbal Basyari (2011) bahwa birokrasi terkadang menjadi sumber loyalitas politik bagi para politisi.terutama dalam hal kebijakan yang berujung kepada pemberian proyek pembangunan dengan terlebih dahulu memberikan tanda terima kasih dalam bentuk uang atau mendapat bagian dari proyek tersebut. kemudian para politisi memberikan komitmennya dalam hal janji politik kepada birokrasi kemudian dari janji politik tersebut muncullah penghargaan politik dari politisi dalam bentuk proyek tender yang menguntungkan kepada dua pihak. Karena birokrasi menjadi jembatan yang menghubungkan antara pemerintah dengan masyarakat, maka setiap calon Bupati yang sedang berkampanye, selalu menggunakan birokrat sebagai hasil dari kerja nyatanya selama memimpin. Maka masyarakat cenderung melihat pada kualitas pelayanan dan menganggap bahwa calon bupati incumbent ini yang melakukannya. Birokrasi juga menjadi instrumen dalam membangun kebijakan yang efektif. Setiap kebijakan yang akan diterapkan ,maka birokrasi yang akan menjadi operasional dalam penerapannya kepada masyarakat. Sebuah dukungan politik akan lebih efektif jika didukung oleh instrumen yang melakukan proses kebijakan tersebut. hal ini dibutuhkan untuk membuat kebijakan

ekonomi yang kompeten, peyediaan barang publik, penarikan pajak yang adil. Semua ini menjadi sangat nyata bahwa posisi birokrasi sebagai aparat yang bekerja dalam administrasi, juga menjadi instrumen politik sebagai pencitraan para politisi maupun calon Bupati yang masih menjabat sebagai bupati dalam pemilihan kepala daerah.

Jika kita melihat dalam UU nomor 12 tahun 2008 pasal 79 ayat (1) tentang larangan kampanye bagi pejabat struktural dan fungsional, hakim, kepala desa dan pejabat BUMN/ BUMD. Kemudian UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok kepegawaian, peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS, dan Surat Edaran Menpan nomor SE/08.A/M.PAN/2005 tentang Netralitas PNS dalam Pemilihan Kepala Daerah. Kemudian kenyataan yang penulis dapatkan di lapangan bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan "atasan" yang sifatnya dapat mempengaruhi posisi dari "bawahan", maka hal itu segera ditutupi. Hal ini masih saja terlihat dari hasil rekrutmen Pegawai Negeri Sipil yang sudah bekerja di instansi pemerintah yang menjadi garda depan dari pelayanan publik, maka hal ini masih saja menjadi masalah yang harus diselesaikan. Meskipun para ahli merekomendasikan bahwa harus melaksanakan reformasi birokrasi, maka ini masih jauh perlu dilakukan perbaikan dari hari ke hari.

Menurut Akhmad Setiawan, birokrasi di Indonesia tergolong birokrasi yang tidak bebas berpolitik. Hal ini tercermin dalam birokrasi yang sulit untuk tidak terlibat politik sementara ciri patrimonial masih melekat. Hal inilah yang menjadikan keikutsertaan masyarakat dalam pengambilan keputusan menjadi lebih terlihat.

Dalam teori Max Weber dikatakan bahwa birokrasi memiliki tipe ideal birokrasi yang rasional itu dilakukan dalam cara-cara sebagai berikut (dalam Thoha, 2005:17) :

1. Pejabat secara rasional bebas, tetapi dibatasi oleh jabatannya
2. Jabatan disusun oleh tingkat hierarki dari atas ke bawah dan kesamping dengan konsekuensinya berupa perbedaan kekuasaan.
3. Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hierarki itu secara spesifik berbeda satu sama lain.
4. Setiap pejabat mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan.
5. Setiap pejabat diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya
6. Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pensiun.
7. Terdapat struktur pengembangan karieryang jelas
8. Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya untuk kepentingan pribadi
9. Setiap pejabat berada di bawah pengendalian dan pengawasan suatu sistem yang dijalankan secara disiplin. (Weber, 1978 dan Albrow, 1970)

Dari teori Max Weber diatas, adanya sebuah tatanan organisasi pemerintah yang teratur membutuhkan Sumber daya manusia yang bekuallitas juga. Menurut Levinson sebagaimana dikutip oleh Soejono Soekamto(1982:238), sebagai berikut Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat, peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan. Menurut Biddle dan Thomas(dalam Soejono Soekamto :238), peran adalah serangkaian rumusan yang membatasi perilaku-perilaku yang diharapkan dari pemegang kedudukan tertentu. Misalnya dalam keluarga, perilaku ibu dalam keluarga diharapkan bisa memberi anjuran, memberi penilaian, memberi sangsi

dan lain-lain. Jika kita melihat pendapat para ahli bahwa peran seorang individu kepada kelompoknya bahkan kelompok dengan kelompok lainnya menjadikan peranan dalam membentuk sebuah tantangan sosial yang baik sangat perlu diadakan. terutama organisasi pemerintahan dalam hal ini birokrat yang senantiasa memberikan layanan yang baik kepada masyarakat. Birokrasi ialah alat kekuasaan bagi yang menguasainya, dimana para pejabatnya secara bersama-sama berkepentingan dalam kontinuitasnya (Safri Nugraha 2007:180). Weber memandang birokrasi sebagai arti umum, luas, serta merupakan tipe birokrasi yang rasional. Weber berpendapat bahwa tidak mungkin kita memahami setiap gejala kehidupan yang ada secara keseluruhan, sebab yang mampu kita lakukan hanyalah memahami sebagian dari gejala tersebut. Satu hal yang penting ialah memahami mengapa birokrasi itu bisa diterapkan dalam kondisi organisasi negara tertentu. Dengan demikian tipe ideal memberikan penjelasan kepada kita bahwa kita mengabstraksikan aspek-aspek yang amat penting yang membedakan antara kondisi organisasi tertentu dengan lainnya (Thoha 2005:16).

Dalam proses rekrutmen yang dijelaskan oleh Henry Simamora (1997: 212) mengatakan bahwa Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi. Disamping itu, Stoner (1992:469) mengatakan " Rekrutmen dimaksudkan untuk menyediakan sekelompok calon yang cukup besar sehingga organisasi yang bersangkutan akan dapat menyeleksi karyawan yang memenuhi syarat sesuai dengan yang dibutuhkannya". Menurut Surjadi (2009:9) mengatakan bahwa hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah

sebagai abdi masyarakat. Kalau rekrutmen masih mempunyai kelemahan, maka hal ini berdampak pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Maka dari itu rekrutmen Pegawai Negeri Sipil yang diadakan harus menjamin profesionalisme, akuntabel dalam pelaksanaannya. Disamping itu juga, peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah menjadi lebih baik lagi. Baik secara pelayanan administrasi Pemerintahan maupun pengaruh dari luar yang mampu intervensi secara politis.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa kesimpulan yang dihasilkan, antara lain:

1. Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Luwu Timur sudah baik akan tetapi masih ada kekurangan. Diantaranya dalam hal perencanaan yang menentukan formasi yang akan diisi masih belum sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh pelamar. Kemudian dalam pelaksanaan ujian terutama ujian kompetensi bidang, masih sekedar formalitas karena tidak sesuai dengan bidang ilmu pelamar. Kemudian dalam hal pengawasan dan pengendalian Calon Pegawai Negeri Sipil, terutama dalam hal pengangkatan masih belum diawasi secara ketat dan prioritas pengangkatan harus sesuai dengan masa kerja.
2. Adapun faktor yang mempengaruhi peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Luwu Timur dalam rekrutmen Pegawai Negeri Sipil diantaranya:
 - a. Faktor internal
Sumber Daya Manusia, dimana dalam perekrutannya masih memakai unsur kekeluargaan, nuansa daerah yang kental

dan pengetahuan daripada aparat akan tugas dan kewajibannya masih minim dalam hal proses rekrutmen Pegawai Negeri Sipil

Waktu Pelaksanaan ujian yang masih sangat sempit, karena penentuan jadwal ujian tidak direncanakan (Waktu TKB dan TKD harus mempunyai jeda)

b. Faktor eksternal

Intervensi politik dari luar yang berupa pemindahan Pegawai negeri Sipil tanpa sebab, instruksi untuk memilih Calon Bupati dari oknum-oknum aparat yang menjadi tim sukses daripada Calon Bupati menjadikan peran badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah dapat berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

1. Thoha, Miftah, 2005, Dimensi-dimensi prima ilmu administrasi negara, Jakarta: Raja Grafindo Persada
2. Thoha, Miftah, 2003. Birokrasi dan Politik di Indonesia. Raja Grafindo Persada. Jakarta
3. Nurdjaman, Progo, 2004, Pokok-pokok penyelenggaraan Pemerintah Umum. Jakarta
4. Muluk Khairul M.R., 2009, Road Map Desentralisasi Dan Pemerintahan Daerah, Surabaya: ITS Press
5. Dirjen Pemerintahan Umum, 2004, Pokok-pokok Penyelenggaraan Pemerintahan Umum.
6. Milles & Huberman. (1992) Analisis Data Kualitatif (tentang metode-metode baru), Jakarta: UI-Press.
7. Sugiyono, Prof. Dr., 2010. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung; Alfabeta.
8. Siagian, Sondang., 1988. patologi dan birokrasi.
9. Poerwadarminta, WJS, 1985, Kamus Bahasa Indonesia, Jakarta: PN. Balai Pustaka. Hal.735
10. Soekamto, Soejono, 1982, Sosiologi Suatu Pengantar, Jakarta: Rajawali Press. hal. 238.
11. The New Oxford Illustrated Dictionary, (Oxford University Press, 1982), hal.1466.
12. Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hal.854.
13. Schuler, Randal.S dan Jackson, Susan.E, (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. Erlangga, Jakarta.
14. Stoner, James A.F dan Freeman, R.Erward, (1992). Manajemen. Intermedia, Jakarta.
15. Setiawan, Akhmad. Resensi ; Etos Birokrasi dalam bayang-bayang kultural, Harian Kompas, 24 Mei 1998 dalam Indra Pahlevi, Birokrasi dan Perubahan Sosial Politik, cet Kesatu (Jakarta: Pusat Pengkajian dan Pelayanan Informasi Sekjen DPR-RI, 1998), hal.17
16. Thoha, Miftah (2008). Ilmu Administrasi Publik Kontemporer. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
17. Widjaja, A.W.(2006). Administraasi Kepegawaian. Jakarta. Rajawali hal.113.
18. Widjaja, A.W.(2006). Administrasi Kepegawaian. Jakarta. Rajawali hal.15.
19. Musanef (1984), Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta. Gunung Agung hal.5
20. Musanef (1984). Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta. Gunung Agung hal 4.
21. Handyaningrat, Soewarno (1999). Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional. Jakarta. Gunung Agung.
22. Thoha, Miftah (2005), Birokrasi dan Politik di Indonesia, cet Kesatu Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal.17
23. Simanora, Henry (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kristen Petra

24. Gomes, Faustino Cardoso (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
25. Sumarno, P.J (1990). *Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Yogyakarta
26. Surjadi (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung. Refika Aditama
27. Safri Nugraha, et al, *Hukum Administrasi Negara*, cet Kesatu edisi revisi (Depok: CLGS-FHUI, 2007), hal 180.
28. Miftah Thoha, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*, cet Kesatu (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal.16.s

Undang-undang

29. UU Nomor 12 tahun 2008 tentang otonomi Daerah
30. Perka BKN nomor 30 tahun 2007 tentang pedoman pelaksanaan pengadaan PNS
31. Peraturan Pemerintah nomor 54 tahun 2003 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil
32. peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin PNS
33. Surat Edaran Menpan nomor SE/08.A/M.PAN/2005 tentang Netralitas PNS dalam Pemilihan Kepala Daerah.
34. UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU Nomor 8 tahun 1974 tentang pokok kepegawaian
35. UU nomor 8 tahun 1974 tentang kepegawaian
36. PP nomor 11 tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Koran atau majalah

Berita Harian Fajar, 20 April 2010 "pejabat Pemkab Lutim dilaporkan ke Panwas"

Artikel tentang 'Perubahan Patologi Birokrasi ke Etika Pemerintahan melalui Prinsip Good Governance'

Data online

1. <http://reformasibirokrasi.habibiecenter.or.id>